



Le sentiment de reconnaissance et le besoin de reconnaissance sont-ils étroitement liés ou peuvent-ils s'exprimer de manière distanciée ? La science des fondements de la reconnaissance dans les organisations.

Yolande Francois

► **To cite this version:**

Yolande Francois. Le sentiment de reconnaissance et le besoin de reconnaissance sont-ils étroitement liés ou peuvent-ils s'exprimer de manière distanciée ? La science des fondements de la reconnaissance dans les organisations.. Le sentiment de reconnaissance et le besoin de reconnaissance sont-ils étroitement liés ou peuvent-ils s'exprimer de manière distanciée ? La science des fondements de la reconnaissance dans les organisations., Jun 2014, marseille, France. pp.21. hal-01072540

HAL Id: hal-01072540

<https://univ-lyon3.hal.science/hal-01072540>

Submitted on 8 Oct 2014

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Le sentiment de reconnaissance et le besoin de reconnaissance sont-ils étroitement liés ou peuvent-ils s'exprimer de manière distanciée ? La science des fondements de la reconnaissance dans les organisations.

Yolande François

Maître de conférences des universités

IAE Lyon

Université Jean Moulin Lyon 3

Centre de Recherche Magellan

Groupe ISEOR

6 cours Albert Thomas

BP 8242

69356 Lyon cedex 08

Mail : yolande.francois@univ-lyon3.fr

Portable : 0664 591 096

Le sentiment de reconnaissance et le besoin de reconnaissance sont-ils étroitement liés ou peuvent-ils s'exprimer de manière distanciée ? La science des fondements de la reconnaissance dans les organisations.

Résumé :

Le sentiment de reconnaissance nous intéresse à plusieurs niveaux que nous allons développer dans cet article.

Le sentiment peut-il être la science des fondements de la reconnaissance ?

Le sentiment de reconnaissance et le besoin de reconnaissance sont-ils étroitement liés ou peuvent-ils s'exprimer de manière distanciée ?

D'où provient chez l'homme le besoin de reconnaissance ?

D'où vient le sentiment du caractère nécessaire de la reconnaissance, sentiment qui se manifeste même chez les hommes qui nient le besoin de reconnaissance en lui – même ?

Mots – clés :

Sentiment de reconnaissance, besoin de reconnaissance, organisation, système.

Abstract :

We are interested in several levels that we will develop now by the feeling of gratitude .

The sense can it be the science of the foundations of recognition?

The feeling of gratitude and the need of recognition are they closely related or can they express themselves distanced ?

From where mens are need for recognition ?

Or the need for recognition of man is it the fact its very nature ? And in this case does he not been ingrained in him even during his activity in the business for years ?

Key words :

Sense of recognition, need for recognition, organization, system.

Le sentiment de reconnaissance et le besoin de reconnaissance sont-ils étroitement liés ou peuvent-ils s'exprimer de manière distanciée ? Honneth et la science des fondements de la reconnaissance dans les organisations.

Le sentiment de reconnaissance nous intéresse à plusieurs niveaux que nous allons développer maintenant. Il nous a semblé opportun de présenter les principales idées qui nous ont orientées dans le cheminement de ces travaux concernant le sentiment de reconnaissance. Nous pourrions présenter la théorie des organisations comme l'explication des adaptations de l'être vivant aux conditions d'existence qu'il rencontre à chaque instant en entreprise. En fait, après nous avoir habitués à l'idée que tout être vivant est, dans une très grande mesure (Kropotkine, 1921, p. 57) le produit du milieu où il vit, la théorie des organisations aurait alors résolu les plus grandes énigmes du management.

La sociologie a-t-elle alors expliqué le comportement de l'homme par le milieu où il vit, tout simplement par analyse ?

Le sentiment peut-il être la science des fondements de la reconnaissance ?

Le sentiment de reconnaissance et le besoin de reconnaissance sont-ils étroitement liés ou peuvent-ils s'exprimer de manière distanciée ?

1. La définition préalable de la reconnaissance, du besoin et du sentiment :

Pour définir préalablement la reconnaissance, pour plus tard, expliciter le besoin et le sentiment comme deux éléments d'une théorie de la reconnaissance, nous allons nous appuyer sur les deux thèses que Honneth (Honneth, 1996) va puiser dans la Philosophie du droit de Hegel pour fonder sa théorie de la reconnaissance.

La première thèse veut que les demandes de reconnaissance possèdent un droit légitime lorsqu'elles contribuent au maintien, à l'intensification ou à l'élargissement de la « liberté sociale » de tous les concernés (Honneth, 1996, p. 34).

La seconde que les rapports interpersonnels de reconnaissance soient disséminés parmi les institutions de la « vie éthique » moderne.

1.1. L'idée de théorie de la reconnaissance chez Honneth (1996 et 2004)

A la différence des théories de la justice sociale (Youf, 2007) qui ont dominé depuis *Théorie*

de la justice de John Rawls (1971) et qui privilégient le juste sur le bien, Axel Honneth (2004), dans le prolongement de la Théorie critique, réfléchit à une société assurant à ses membres les conditions d'une « vie bonne ». A l'heure de la mondialisation, où l'évolution des sociétés modernes s'oriente dans une direction où les conditions du respect et de l'estime de soi risquent d'être considérablement compromises, le philosophe allemand insiste sur l'importance de la reconnaissance sociale. Le point de départ de Honneth (1996) se trouve chez le jeune Hegel qui avait élevé au rang de concept philosophique la notion de *reconnaissance*. Mais, au-delà de Hegel, il s'appuie sur la psychologie sociale de George Herbert Mead (1982) et la psychanalyse de Donald Winnicott (2010). Il distingue trois sphères de reconnaissance nécessaires pour la réalisation de soi.

La première est la sphère de l'amour qui se rapporte aux liens affectifs unissant une personne à un groupe restreint. S'appuyant sur les travaux de Winnicott (2010), Honneth (1996) insiste sur l'importance de ces liens affectifs dans l'acquisition de la confiance en soi, indispensable à la participation à la vie sociale.

La deuxième sphère est juridico-politique : c'est parce qu'un individu est reconnu comme sujet de droits et de devoirs qu'il peut comprendre ses actes comme une manifestation, respectée par tous, de sa propre autonomie. En cela, la reconnaissance juridique est indispensable à l'acquisition du respect de soi.

Enfin, la troisième sphère est celle de la reconnaissance sociale, qui permet aux individus de se rapporter positivement à leurs qualités particulières, à leurs capacités concrètes. L'estime sociale, propre à cette sphère, est indispensable à l'acquisition de l'estime de soi.

La théorie de la reconnaissance part donc du principe de l'individualisation par la socialisation et constitution des attentes de reconnaissance : le rapport positif à soi étant inter subjectivement constitué, il est également inter subjectivement vulnérable et en attente de confirmation.

Honneth identifie (2004) trois sphères de reconnaissance qui sont également les trois sphères où la distinction du juste ou de l'injuste a un sens :

| Formes de reconnaissance | Relations primaires (Amour, amitié) | Relations juridiques | Communauté de valeurs (solidarité) |
|---|---|-------------------------|---------------------------------------|
| Rapport (positif) pratique à soi | Confiance en soi | Respect de soi | Estime de soi |
| Composante vulnérable de la personnalité | Intégrité physique (ou psychophysique) | Intégrité sociale | « Honneur », dignité |

1.2. Quels modèles pour penser le rapport entre attentes de reconnaissance et organisation en général ?

Les deux modèles énoncés par Honneth (1996) sont de la forme suivante :

- 1) Les attentes de reconnaissance peuvent être pensées comme intériorisation des identifications organisationnelles.
- 2) Les attentes de reconnaissance, quant à elles, peuvent l'être comme « présuppositions normatives » de la vie sociale.

Mais ces deux modèles soulèvent aussi quelques problèmes.

Le premier modèle ne suffit pas à rendre compte des différentes formes de l'expérience du mépris social, le second ne tient pas assez compte de la malléabilité des attentes de reconnaissance.

1.3. Les effets organisationnels de la reconnaissance

Les trois types de principes normatifs à l'œuvre dans les organisations sont la règle, la norme et l'identité.

Nous pouvons alors présenter la typologie des effets de reconnaissance et de déni de reconnaissance associés à ces principes normatifs :

| Vecteurs organisationnels | Identification du partenaire d'action | Mobilisation des subjectivités | Construction identitaire dans la socialisation |
|--|--|--|--|
| Genres de déni de reconnaissance | Reconnaissance dépréciative : | Reconnaissance décalée : | Reconnaissance insatisfaisante : |
| Espèces de déni de reconnaissance | - dévalorisante - disqualifiante - stigmatisante | - Méconnaissance - Invisibilisation | - instable - déchirante ou clivante |

Honneth (1996) opère des distinctions supplémentaires pour rendre compte des dynamiques des luttes de reconnaissance : les revendications explicites *versus* logiques tacites de reconnaissance, la superposition des effets de déni de reconnaissance, les logiques consensuelles *versus* logiques agonistiques, et la reconnaissance comme objectif spécifique *versus* reconnaissance comme stratégie.

1.4. Déni de reconnaissance et sentiment d'injustice

Il est à souligner que les théories de la justice tendent réduire le sentiment d'injustice soit à un donné affectif inchoatif qu'il revient à la réflexion individuelle ou collective d'informer rationnellement, soit à la sensibilisation de principes formulés indépendamment du sentiment par la réflexion rationnelle.

Les sociologies de l'injustice tentent à souligner que le sentiment d'injustice est toujours dépendant de principes de justice déterminés ayant validité dans des contextes sociaux particuliers.

La théorie de la reconnaissance permet d'avancer l'hypothèse d'une productivité du sentiment d'injustice en explicitant les attentes normatives dont la déception peut donner lieu à un sentiment d'injustice :

- Attentes normatives déçues
- Vécu (d'une situation injuste)
- Dynamique pratique (réaction à la situation injuste)
- Expérience d'injustice (vécu + sentiment d'injustice)
- Dynamique normative (mouvement réflexif sur les attentes et expression de l'injustice de la situation)

La productivité de la dynamique normative tient au fait qu'il existe trois types d'expérience d'injustice :

- a) cas où l'insatisfaction des attentes peut s'exprimer en terme de violation d'un principe de justice institué,
- b) cas où elle peut s'exprimer comme le refus de l'interprétation restrictive d'un principe de justice institué (modèle de la « mésestimation »),
- c) cas où elle doit exiger la transformation des principes de justice institués (modèle du « tort »).

2. Les enjeux épistémologiques :

Il n'existe donc pas encore réellement de doctrine complète, en accord avec l'état actuel des connaissances, qui ait utilisé les conquêtes de la science pour fonder la reconnaissance sur des bases scientifiques plus larges et donner aux entreprises organisées la force nécessaire pour la construction future et reconstruction future de cette reconnaissance. Or le besoin s'en fait sentir partout.

2.1 Une science de la reconnaissance

Une science de la reconnaissance, réaliste, libérée du dogmatisme organisationnel, des acquis et des outils motivationnels, une science de la reconnaissance qui serait en même temps animée par tous les sentiments élevés et tous les lumineux espoirs que fait naître en nous notre connaissance actuelle de l'homme et de son besoin de reconnaissance.

Dans les questions (Kropotkine, 1921) de reconnaissance, les hommes ne peuvent pas se borner à l'explication des sources du sentiment et à la recherche des causes qui ont contribué à l'accroître et à le raffiner.

L'homme peut trouver une base qui permette de comprendre le sentiment de reconnaissance lui-même.

Où ce sentiment de reconnaissance conduit-il l'homme ?

Est-ce aux résultats désirés, ou bien, comme on le dit quelquefois, à l'affaiblissement de la force et de la puissance créatrice du genre humain, et finalement, à sa dégénérescence ?

Le but principal de la reconnaissance organisationnelle moderne devrait être par conséquent l'acte de donner une définition du but final auquel nous tendons. La reconnaissance ne pourrait alors avoir pour but quelque chose de « supérieur » à ce qui existe, son but devant être réel.

Ainsi en gouvernance d'entreprise, cette approche de la reconnaissance nous semble intéressante dans le sens où le non appel au niveau supérieur de la reconnaissance est un fait.

Une reconnaissance avec un but réel, nous semble seule capable d'être appliquée à l'univers des entreprises.

Nous pouvons ajouter que, à mesure qu'augmentent dans toutes les sociétés les moyens de satisfaire les besoins de l'ensemble des salariés, les exigences de reconnaissance deviennent nécessairement de plus en plus hautes.

Il est incontestable que les pensées, les idées sont des forces : elles deviennent des forces de sentiment de reconnaissance, lorsqu'elles sont justes et suffisamment larges pour exprimer la vie de l'organisation dans son ensemble et pas seulement par un de ses côtés. C'est pourquoi, lorsqu'il s'agit de créer une reconnaissance susceptible d'exercer sur l'entreprise une influence durable ; il faut commencer par lui donner pour bases des vérités solidement établies. Ce qui constitue un des principaux obstacles à l'élaboration d'un système de reconnaissance complet, capable de satisfaire les exigences de son temps. C'est l'état d'enfance dans lequel se trouve encore la science de la société en matière de reconnaissance organisationnelle.

La reconnaissance organisationnelle moderne a donc pour tâche principale de rechercher, par l'étude philosophique, ce qu'il y a de commun entre les deux catégories de sentiments et de

besoin qui existent en l'homme en matière de reconnaissance, elle aidera les hommes ainsi à trouver, non pas un compromis ou un accord entre eux, mais leur synthèse, leur généralisation.

Le modèle de Honneth (1996) distingue trois modes cardinaux de reconnaissance : la reconnaissance amoureuse, la reconnaissance juridique et la reconnaissance culturelle.

A ces trois modes, nous pourrions ajouter la reconnaissance organisationnelle (dans le travail).

Les caractéristiques distinctes de cette quatrième catégorie pourraient alors répondre à :

- a) le vecteur de reconnaissance impliqué : la performance,
- b) le rapport authentique à soi dessiné : la satisfaction,
- c) le déni de reconnaissance correspondant : l'ignorance volontaire de ses fautes,
- et d) le potentiel normatif de luttes : la mise en concurrence des collaborateurs et les enjeux individuels de celui de qui viendra la reconnaissance.

Des caractéristiques de cette quatrième catégorie, nous relevons deux formes d'expression de la reconnaissance organisationnelle, ayant une dimension unilatérale.

2.2 Les deux catégories de la reconnaissance : le besoin et le sentiment

Le besoin de reconnaissance se développe en l'être humain tout au long de sa vie. Il s'identifie d'abord aux adultes, puis à des modèles et recherche dans l'approbation qui est la sienne de leur mode de vie, l'approbation de son propre mode de vie, recherchant à imiter voir suivre les voies de ses modèles ou figures qu'il se choisit lui-même.

Le sentiment de reconnaissance est quant à lui plus subtil, torturé peut-être, enfermé qu'il est dans le monde de nos perceptions individuelles, subjectivement et inter subjectivement compliqué à isoler, à connaître et à identifier.

Ce sentiment, propre à chaque individu, vient alors perturber le système de reconnaissance, allant quelquefois jusqu'à le faire échouer dans ses buts initiaux.

Vient alors la nécessité de construire une nouvelle reconnaissance qui aura pour tâche de suggérer à l'homme un idéal capable d'éveiller l'enthousiasme et de donner aux hommes la force nécessaire pour faire passer dans la vie réelle ce qui peut concilier l'énergie individuelle avec le travail pour le bien de tous.

Cette nécessité d'un idéal lié à la réalité amène l'homme à considérer la principale objection opposée à tous les systèmes de reconnaissance. Ils manquent d'autorité. De cette autorité nécessaire, leurs conclusions n'éveillent pas le sentiment de justice, de l'équité. Il est

parfaitement exact que la reconnaissance organisationnelle n'a jamais prétendue à un caractère aussi neutre.

3. Les enjeux de la reconnaissance organisationnelle :

La reconnaissance organisationnelle ne cherche pas à opposer quelque chose à l'injonction qu'expriment les mots « je suis ton Chef ». La reconnaissance organisationnelle n'est pas complètement dépourvue d'un caractère d'obligation conditionnelle.

On peut affirmer tout d'abord qu'il est clair qu'il vaut mieux ne pas confondre le domaine de la reconnaissance avec celui de la justice. Essayer de rendre plus juste la reconnaissance en édifiant les problèmes de reconnaissance n'est pas une solution, la reconnaissance et son sentiment relevant de l'homme lui-même.

Un grand nombre d'auteurs traitant de la reconnaissance nient la nécessité d'une formalisation quelconque et font appel à la conscience humaine.

Le sentiment définit et explique les principes fondamentaux de la reconnaissance sans lesquels les hommes n'auraient pu vivre en société.

Mais ensuite, la reconnaissance fait appel à quelque chose de supérieur : au sentiment, à la performance, à l'acceptation, au respect de soi-même et de l'autre, à un comportement conforme à l'idéal de l'entreprise.

Enfin, la reconnaissance organisationnelle permet à l'homme de constater que, s'il veut vivre une vie dans laquelle toutes ces forces trouveront leur pleine manifestation, il doit renoncer une fois pour toutes à croire qu'il est possible de vivre sans tenir compte des besoins et des désirs d'autrui.

Et lorsque l'homme hésite, pour une raison quelconque, ne sachant pas comment agir dans tel ou tel cas, la reconnaissance vient à son aide en lui montrant comment lui-même désirerait que les autres pratiquent une reconnaissance à son égard dans les mêmes circonstances. Cependant, même dans ce cas, la reconnaissance n'indique aucune ligne de conduite parfaite, car l'homme doit soupeser lui-même la valeur des divers arguments qui se présentent.

Mais le but supérieur de la reconnaissance n'est cependant pas de donner à chacun individuellement, mais de faire surgir une synergie collective organisationnelle. La reconnaissance tend alors, à dresser devant l'ensemble des hommes, un objectif supérieur, un mode de fonctionnement reconnu, qui mieux que tout conseil, les guiderait et les inciterait à agir instinctivement dans la direction voulue.

Le but de la reconnaissance semble être de créer une atmosphère sociale telle que la majorité des hommes accomplisse de façon absolument impulsive, c'est-à-dire sans hésitation, des actes qui conduisent au bien-être de tous et au maximum du bonheur de chacun en particulier, et à la réalisation sereine des objectifs de l'organisation.

Tel semble être le but final de la reconnaissance organisationnelle.

Pour l'atteindre, nous devons débarrasser nos théories sur la reconnaissance de leurs contradictions internes. La contradiction interne est la mort de toute reconnaissance, en même temps qu'elle est un ver qui ronge et détruit toute l'énergie d'une organisation.

La base solide que fournit la science à l'homme, pour l'élaboration et la justification d'un nouveau système de reconnaissance pourrait se composer de la performance, l'équité et le mérite.

La base fondamentale de toute reconnaissance serait alors représentée par le fait que l'homme s'habitue à réfréner par conséquent sa volonté en raison de celle des autres.

4. Les enjeux organisationnels de la reconnaissance organisationnelle :

Tous les peuples (Kropotkine, 1921) primitifs connus présentent une organisation très complexe du clan. Ils ont donc tous un système de reconnaissance, une reconnaissance à eux. Et tous ces codes non écrits, sauvegardés par la tradition, renferment trois grandes catégories que nous reprenons ici :

- 1) maintien des formes établies pour la recherche des moyens de subsistance du clan entier et pour chacun de ses membres en particulier
- 2) fixation des droits et des rapports personnels
- 3) les superstitions et les rites religieux.

Mais ce qui importe, c'est que chaque tribu et chaque clan, quelque inférieur que soit son degré d'évolution, possède son système de reconnaissance propre, extrêmement compliqué, ses conceptions de ce qui doit faire l'objet d'une reconnaissance par la communauté ou ne pas faire l'objet d'une reconnaissance par la communauté.

Sentiment de reconnaissance, puis naissance de la légitimité, puis un certain pouvoir, idéalisme : tout cela implique la notion d'équité dans les relations mutuelles.

La notion du bien et du mal (Kropotkine, 1921) se constituait aussi en partant non pas de ce qui est le bien ou le mal pour l'individu, mais de ce qui est bien ou mal pour le clan tout entier.

D'où provient chez l'homme le besoin de reconnaissance ?

D'où vient le sentiment du caractère nécessaire de la reconnaissance, sentiment qui se manifeste même chez les hommes qui nient le besoin de reconnaissance en lui – même ?

Est-ce le fruit de notre éducation, dont nous n'osons pas nous débarrasser, comme l'affirment maintenant certains auteurs et comme l'ont quelquefois affirmé dans le passé certains auteurs de la reconnaissance ?

Ou bien le besoin de reconnaissance de l'homme est-il le fait de sa nature même ? Et en ce cas n'a-t-il pas été enraciné en lui au cours même de son activité dans l'entreprise, pendant des années ?

Et s'il en est ainsi, faut-il développer ou fortifier cette conscience ou bien vaudrait-il mieux la détruire et encourager au contraire, le sentiment opposé : l'indifférence, qui croit que la négation de toute reconnaissance est l'idéal de l'homme à l'esprit élevé ?

Toutes ces questions se réduisent finalement en une reconnaissance à deux problèmes principaux, bien que nous n'aimions pas ce genre de pratique réductrice.

- 1) Etablir l'origine des notions de reconnaissance et des sentiments de reconnaissance
- 2) Fixer les bases fondamentales de la reconnaissance et élaborer ainsi un idéal de la reconnaissance adéquat, c'est-à-dire répondant à son but.

La décision finale de l'homme appartient au sentiment, après quoi la raison reçoit en partage la tâche d'élaborer des règles générales mais l'idée de l'utilité de telle ou telle façon d'agir, si elle a une certaine importance, ne semble nullement jouer un rôle décisif dans les questions de reconnaissance.

Ces moyens d'utilisation de la reconnaissance organisationnelle ne serviraient pas seulement à notre appréciation de nos propres actes mais ils devraient au moins servir de base à tout système de reconnaissance. C'est en eux que résiderait le critérium de ce qui pourrait faire l'objet de la reconnaissance comme sa pierre de touche et sa mesure.

Mais il y a entre toutes, une série d'autres considérations qui influenceraient et modifieraient considérablement les notions de reconnaissance et du sentiment de reconnaissance, aussi bien chez les individus que dans les organisations aux diverses périodes de leur évolution.

Le développement intellectuel d'un homme, sa religion, son tempérament, l'état de sa santé, son éducation, la classe à laquelle il appartient, et aussi le régime politique : tout cela modifierait les besoins de reconnaissance des individus et des sociétés (fondation de l'école de l'utilitarisme).

Nous ne pouvons que remarquer l'importance de ces propos pour nos travaux de recherche. Si l'ensemble de ces facteurs conditionne le besoin de reconnaissance de l'individu, alors de

quelle manière pourrions-nous obtenir une reconnaissance en gouvernance d'entreprise qui puisse être appliquée de façon commune et acceptée par tous ?

La reconnaissance pourrait alors advenir devant la nécessité de reconstruire sa vie sociale sur une reconnaissance nouvelle. Pour cette reconstruction, on peut n'y voir aucune utilité, ni à la reconnaissance basée sur le sentiment, ni à une reconnaissance déduite du besoin pur.

On ne peut toutefois fonder toute la théorie de la reconnaissance sur un seul principe fondamental : l'aspiration au plus grand bonheur justement, c'est-à-dire rationnellement, compris.

L'évolution continuerait sur des notions de reconnaissance dans l'entreprise grâce à la vie sociale, le sentiment de reconnaissance chez l'homme n'étant alors pas inné, il serait alors un produit de son évolution professionnelle.

En d'autres termes, il se ferait dans la vie professionnelle une « synthèse » entre les aspirations à la reconnaissance fondées sur le sentiment de reconnaissance et celles qui découlent du principe du besoin (nécessité) ou de la plus grande utilité (utilitarisme).

La reconnaissance serait le résultat de l'action réciproque entre l'organisation professionnelle de l'individu (intellectuelle et sentimentale) et celle de l'entreprise.

Le sentiment de reconnaissance chez l'homme deviendrait alors la base de la reconnaissance et la source de tous les actes de reconnaissance.

La reconnaissance pourrait être définie comme consistant à reconnaître à autrui, ce qui est la base de la philosophie positive (basée sur l'expérience).

Pouvons –nous alors poser l'intérêt de l'organisation comme point de départ logique du processus de reconnaissance du management sachant que notre définition de l'organisation réside dans un groupe d'hommes ayant des intérêts individuels souvent différents de l'intérêt collectif ?

Le but fondamental de la théorie de la reconnaissance serait alors d'établir de justes rapports entre la reconnaissance et le sentiment de reconnaissance.

Le but de la reconnaissance, serait d'établir les règles d'un besoin de reconnaissance sur une base scientifique (et non sur un sentiment).

Lorsqu'on étudie les différents systèmes de reconnaissance (Guyau, 1924, p.20), on est frappé de voir qu'ils omettent la notion de causalité dans le sentiment de reconnaissance.

Le développement des autres sciences a frayé le chemin de la reconnaissance. Actuellement, nous visons à établir des principes de reconnaissance considérés comme des manifestations physiques, organisationnelles et sociales.

A la base de toute reconnaissance se trouverait le sentiment de reconnaissance, propre au règne organisationnel et sociétal tout entier, et la notion d'équité, qui constitue un des jugements primaires fondamentaux de la reconnaissance organisationnelle.

A la base de la reconnaissance, se placerait alors l'idée de l'estime des collaborateurs, dans le sens le plus large de ce mot. L'estime de ses collaborateurs pourrait se manifester par la croissance, la reproduction et l'extension de la reconnaissance. La reconnaissance devrait être une pratique de moyens par lesquels peut –être atteint le but posé par la reconnaissance elle-même : l'accroissement et le développement de l'estime de ses collaborateurs.

Le besoin de reconnaissance dans l'homme n'a donc besoin ni d'une contrainte, ni d'une obligation coercitive, ni d'une sanction hiérarchique : il se développe en nous en vertu du besoin même de vivre une vie professionnelle, intense et riche.

Il existe enfin, ajoute Guyau (Guyau, 1924, p. 41), un risque métaphysique (intellectuel), qui apparaît toujours lorsqu'une nouvelle hypothèse est émise, que ce soit dans la pensée, dans la recherche scientifique, ou dans l'action, individuelle et collective.

Voilà ce qui assurerait au sein de l'entreprise, la reconnaissance et le progrès de la reconnaissance : ce serait l'acte, non seulement l'acte accompli dans le vécu organisationnel et le management, mais aussi dans les tentatives de management novateur et de transformation aussi bien dans la structure de l'entreprise elle-même que dans ses modes de management et organisationnels.

En conclusion, nos propos ont essayé de démontrer la possibilité d'un enrichissement des formes Honnethiennes de la reconnaissance. Aux trois catégories identifiées par Honneth (la reconnaissance amoureuse, la reconnaissance juridique, la reconnaissance culturelle), nous proposons « la reconnaissance organisationnelle » (dans le travail).

Les caractéristiques distinctes de cette quatrième catégorie seraient pour le vecteur de reconnaissance impliqué : la performance ; pour le rapport authentique à soi dessiné : la satisfaction ; pour le déni de reconnaissance correspondant : l'ignorance volontaire de ses fautes et enfin pour le potentiel normatif de luttes : la mise en concurrence des collaborateurs et les enjeux.

Nous posons alors deux dimensions à la reconnaissance organisationnelle :

- 1) La dimension du besoin inhérente à l'être humain
- 2) La dimension du sentiment dépendant des perceptions de l'être humain.

En d'autres termes, il se ferait dans la vie professionnelle une synthèse entre les aspirations à la reconnaissance fondées sur le sentiment de reconnaissance et celles qui découlent du principe du besoin (nécessité) ou de la plus grande utilité (utilitarisme).

La reconnaissance serait alors le résultat de l'action réciproque entre l'organisation professionnelle de l'individu (intellectuelle et sentimentale) et celle de l'entreprise.

Le sentiment de reconnaissance chez l'homme deviendrait alors la base de la reconnaissance et la source de tous les actes de reconnaissance.

La reconnaissance pourrait être définie comme consistant à reconnaître à autrui, ce qui est la base de la philosophie positive (basée sur l'expérience).

Pour ces raisons, le sentiment et le besoin sont –ils étroitement liés ou alors peuvent-ils s'exprimer de manière distanciée ?

A cette question de recherche posée en tout début de cet article, il semble que le besoin et le sentiment soient étroitement liés car appartenant à la sphère de l'individu mais en même temps, ils peuvent être approchés de manière distanciée de part la dimension unique de chaque individu et des perceptions qu'il a de son monde.

Ces deux dimensions semblent constituer et compléter l'approche d'une théorie de la reconnaissance avec ses vecteurs, ses modes, son rapport à soi, son déni de reconnaissance et son potentiel normatif comme l'a si bien construit Honneth.

Bibliographie :

HONNETH A., (2004), « La Théorie de la reconnaissance : une esquisse » et « Visibilité et invisibilité : sur l'épistémologie de la "reconnaissance" », *Revue du MAUSS* n° 23.

Mead George Herbert (1982), « The Individual and the Social Self: Unpublished Essays », *Editions by David L. Miller*, University of Chicago Press.

TRINQUIER H. (2002), « Kropotkine Pierre : L'éthique de 1921 », *Editions Tops*, Paris.

YOUF D. (printemps 2007), « La société du mépris. Vers une nouvelle théorie critique d'Axel Honneth », *Sociétés et jeunesses en difficulté* [En ligne], n°3, URL : <http://sejed.revues.org/34>.

WINNICOTT D., (2010), « Les objets transitionnels », *Payot*, coll. "Petite Bibliothèque Payot", Paris.

JANKELEVITCH V., (1994) « Deux philosophes de la vie : Bergson, Guyau » (1924), *Premières et dernières pages*, Paris, Seuil, p. 13-63.